



Compte-rendu de la Commission Egalité Professionnelle du CSE réseau Diagnostic 2020

Présents :

Pour la commission : Myriam Figureau (Lyon), Sophie Goubil (Nantes) et Anne-Sophie Saboureau (Lyon)

Absents excusés : Bruno Espalieu, Annabelle Igier et Catherine Reggianini

Pour la direction : Samuel Bignon (DRH réseau), Nathalie Dené (développement managérial réseau) ; Véronique Filipovics, (responsable des études pour le réseau) ; Isabelle Ginet (RH technique et moyens de fabrication) ; Laetitia Naciri (Ressources humaines et organisation)

Peu de commentaires introductifs de la part de la direction tant il est vrai que l'étude de ce diagnostic arrive bien tard dans l'année et surtout après six mois de négociation d'un nouvel accord, qui s'applique depuis le 1^{er} juillet 2021 et qui prévoit notamment une enveloppe de rattrapage des disparités salariales. 89 femmes dans le réseau ont reçu en septembre ce rattrapage (28 chez les PTA et 61 chez les journalistes) qui devrait produire son effet dans les bilans dès l'an prochain.

Les membres de la commission regrettent à cet effet que des personnes ressources qui ont participé à cette importante négociation n'aient pas pu se joindre à la délégation de la direction. Cela aurait constitué un éclairage intéressant pour ce dernier diagnostic annuel de l'accord 2017/20 prorogé jusqu'à fin juin.

Néanmoins les membres de la commission ont partagé avec la direction deux remarques principales : une stabilité dans les chiffres, comparé à 2019 et un « effet Covid », mais qui dans la plupart des cas, n'a pas été en défaveur des femmes. Enfin il faut aussi lire les pourcentages en tenant compte de la structure de l'emploi : l'effet RCC est bien là.

Sur les effectifs

La part des femmes s'élève à **44,1%** en 2020 contre 43% en 2019 dans le réseau, un peu en dessous du chiffre FTV : 45,7% et de celui du siège 49,3%. Des chiffres d'effectifs globalement en baisse mais surtout chez les hommes : 109 Hommes de moins contre 29 Femmes

Dans le détail : le pourcentage de F journalistes a augmenté de 2%. Celui des techniciens maîtrise et supérieurs de 2,6%. Celui des cadres supérieurs à la technique de 0,9% (même s'il y a 3 F de moins !). En revanche les cadres PTA sont en baisse de 0,4%.
A la Fabrique, les F représentent 30% de l'effectif comme en 2019.

Pour les non permanents

Le pourcentage global de F 49,5% pourrait nous réjouir mais le nombre d'ETP s'effondre en particulier chez les journalistes passant au total de 114 en 2019 à un peu moins de 28 en 2020, assez équitablement partagés entre F et H. L'effet JT partagés a bel et bien fait gagner des ETP au réseau en 2020 !

Dans le détail, on note une stabilité dans les pourcentages (même si les effectifs réels ont beaucoup baissé).

Deux exemples pour **les PTA** :

-dans le groupe Production Fabrication Technique, la part des femmes s'élève toujours à 33%. En revanche ce pourcentage monte à 81% pour la famille programmes et 88% pour la gestion d'entreprise. La direction du réseau reconnaît qu'il est toujours aussi difficile d'inverser la tendance dans un sens pour les unes ou dans l'autre pour les autres. Les partenariats avec les écoles augmentent mais elles ne font pas toutes de l'alternance. Et puis il faut aussi tenir compte des demandes en internes : par exemple dans le groupe Marketing très largement féminin, lorsque des postes sont vacants, ils sont souvent demandés par des salariées permanentes de la gestion d'entreprise, famille elle-même très largement occupée par des femmes.

C'est un peu plus simple pour **les journalistes** : les partenariats avec les écoles professionnelles reconnues entraînent un recours accru à l'alternance. Le processus est désormais bien rodé et augmente la diversité tant au niveau du genre qu'en faveur des boursiers.

En 2020, le pourcentage de femmes chez les journalistes a augmenté de 2% passant de 39,3% à 41,3%. Pas de quoi se pâmer néanmoins puisque cela correspond à 6F de plus contre 54H de moins !

A noter, une hausse du nombre des rédactrices en chef adjointes : +5 contre une baisse des H : -54.

La commission s'interroge sur l'état chiffré du vivier d'encadrement journalistes : en juin dernier il était constitué de 25 journalistes, dont 11 F et 14 H. (Corse comprise). Depuis 2018, 16 femmes et 13 hommes issus de ce vivier ont été nommé(e)s à des postes d'encadrement. En revanche la filière édition en région est loin d'être florissante, aussi bien chez les responsables d'édition que chez les cheffes d'édition. La direction n'a pas d'explication à ce phénomène.

Pyramide des âges

Peu de commentaires à faire sur cet indicateur, dont les chiffres sont toujours très stables. Pour le rajeunissement et la féminisation de l'effectif, la direction note désormais que 2 tiers des embauches de CDD en CDI concerne des CDD historiques et un tiers des alternants.

Les embauches

Stabilité des chiffres d'une année à l'autre : notamment chez les PTA. Pour les journalistes on constate une petite hausse, à équité parfaite entre les F et les H (20 et 20), moindre comparée aux chiffres de 2018. Faut-il y voir un effet de la RCC ? Oui répond la direction qui précise également qu'elle "revalorise la mobilité."

En 2020, on a comptabilisé 37 départs de femmes dans la Rupture Conventionnelle Collective (7 journalistes et 30 PTA) contre 56 hommes (26 journalistes et 30 PTA).

Les revalorisations de salaires

La direction rappelle d'emblée que l'objectif est une meilleure répartition de ces mesures et que "on tend à cet objectif". Effectivement la négociation et la signature du nouvel accord au 1er juillet 2021 prévoit une enveloppe de rattrapage, calculée sur des critères plus fins que les précédentes : 89 femmes ont donc été revalorisées sur la paye de septembre. L'examen du diagnostic l'an prochain sera très certainement différent.

Quelques remarques néanmoins.

Chez les journalistes, on note que globalement il y a eu beaucoup moins de fonctionnelles : 74 au lieu de 110 dont un peu plus pour les H =41 que pour les F= 33. A noter une belle progression de ces revalorisations pour les rédactrices en chef adjointes : le pourcentage passe de 20 à 32%

Les rémunérations

Chez les PTA, peu de changements sur la totalité : toujours environ 1000 euros de différence et -2% en défaveur des femmes.

Dans le détail, une belle amélioration dans le groupe 8 _5,6% au lieu des - 7,2% constatés en 2019 avec une ancienneté et un âge différents. Dans le groupe 7, (98 personnes) : l'écart s'est resserré pour se situer à 0,3% au lieu de 1,1%.

Pour les emplois artistiques, les disparités constatées entre F et H s'expliquent par les métiers très différents regroupés dans cette famille.

Chez les journalistes, la commission note des avancées certaines :

- Chez les rédacteurs 7,4% en faveur des F (3% en 19)
- Chez les JRI : -5,6% au lieu de -9,2%
- Chez les JS : -2,5% au lieu -3,1%

Dans l'encadrement les différences de salaires se resserrent pour les adjoints et on note une progression pour les rédactrices en chef, moins nombreuses et avec moins d'ancienneté : la différence avec leurs homologues masculins n'est plus que de 8,2%.

A noter : des modes de calcul différents sont utilisés désormais, notamment depuis 2018, pour les salaires à l'embauche. Comme constaté pendant la négociation du nouvel accord, une partie des disparités en défaveur des femmes trouvait sa source là et restaient souvent irrattrapables.

Sur la formation

Le Covid a bien évidemment eu des conséquences sur le volume de salariés formés comme sur celui des heures de stage mais dans des proportions moindres que celles auxquelles on pouvait s'attendre.

Le nombre de formations à distance en classes virtuelles ou en e-learning a augmenté.

Pour la Fabrique, on dénombre 55 femmes ayant suivi une formation (contre 97 hommes). Un chiffre en augmentation et qui dépasse leur pourcentage dans les effectifs. La direction qui suit les salariées de la Fabrique en région veut néanmoins rester vigilante car les femmes y font des formations moins longues.

Sur l'alternance, le nombre de F augmente : 32 F contre 28 en 2019.

Un système qui fonctionne beaucoup mieux pour les journalistes que pour les techniciens : pas assez de partenariats avec des écoles, un choix plus réduit d'établissements et parfois un tutorat plus compliqué à exercer dans les différents métiers de techniciens, moins nombreux pour entourer ces jeunes.

La Santé au travail

Là aussi l'effet de la crise sanitaire et de ses conséquences est bien visible.

D'un côté, nettement moins d'accidents du travail : 18 en 2020 contre 92 en 2019.

En revanche, grosse augmentation des jours d'absences : 75290 jours en 2020 contre 65765 en 2019. C'est surtout le cas pour les journalistes avec quasiment 7000 jours de plus. (4811 jours pour les F). Précision : les journées "garde d'enfants" figurent dans ce bilan

Le pourcentage de jours utilisés pour le congé paternité est stable sur les 3 années écoulées. Un indice qu'il sera intéressant de suivre sur les prochains diagnostics puisque le congé paternité est passé à 90 jours, dans le nouvel accord, fractionnable qui plus est. Un gros plus pour les Papas mais aussi pour les Mamans !

En conclusion

Beaucoup de similitudes dans ce diagnostic 2020 avec celui de l'année précédente, avec des objectifs de l'ancien accord non atteints :

-La part des femmes PTA à 46,5% (objectif 47%)

-La part des F cadres supérieurs PTA (objectif de 45% =36,4%)

En revanche il y a du mieux chez les journalistes puisque les objectifs de l'accord 2017/20 sont atteints voire dépassés notamment pour l'encadrement.

L'an dernier, la commission avait demandé qu'une enveloppe de rattrapage des disparités en faveur des femmes soit décidée. C'est désormais chose faite ! Cela n'apparaît pas dans ce bilan encore mais à sa lecture, on en conclue encore une fois à sa nécessité.

Au final, dans cette 2020 si particulière, finalement la place des femmes dans le réseau n'a pas trop pâti et a continué à s'améliorer. On attend quand même avec impatience les résultats du gros travail entrepris entre les partenaires sociaux et qui a abouti à la signature de l'accord 2021.